

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu proses memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan secara perseorangan atau secara kelompok. Manajemen berkaitan erat dengan kehidupan sehari-hari dalam skala kecil yaitu individu maupun dalam skala yang lebih besar seperti kelompok atau lembaga. Manajemen diperlukan untuk membentuk sebuah sistem sebagai dasar acuan operasional suatu lembaga. Dalam proses pengaplikasiannya, manajemen merupakan suatu roda penggerak suatu lembaga. Hal tersebut sejalan dengan 4 fungsi dasar manajemen yaitu sebagai alat perencana, alat pengorganisasi, alat pengarahan, dan alat evaluasi. Salah satu indikator lembaga yang sehat adalah lembaga yang memiliki pola manajemen yang reliabel (Endang, 2023). Salah satu seni manajemen yang digunakan dalam suatu lembaga adalah Manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang mempelajari tentang sistem pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga kerja yang ada di dalam suatu lembaga. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia di dasarkan

pada suatu konsep atau sudut pandang nilai kemanusiaan pada karyawan. Hal tersebut menitikberatkan bahwa karyawan adalah *subjek* bukan hanya sekedar *objek* semata. Hal tersebut merujuk pada pendapat Wati (2023) yang menyatakan bahwa karyawan adalah manusia dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kemajuan suatu lembaga atau institusi. MSDM tidak hanya digunakan oleh perusahaan atau pabrik semata, namun juga merambah ke satuan institusi yang bergerak di bidang pertahanan negara. Salah satu institusi yang bergerak di bidang pertahanan negara adalah Kodim. Pada penelitian ini peneliti memilih Kodim 0821 yang ada di kabupaten Lumajang, provinsi Jawa Timur. Kodim 0821 Lumajang pada zaman dahulu adalah suatu tempat, wilayah, atau bangunan Belanda yang kemudian di kuasai dan menjadi Kodim 0821 sekitar tahun 1948/1949. Dandim 0821/Lumajang Letnan Kolonel Czi Gunawan Indra, Y.T. saat ini membawahi Kodim 0821 Lumajang yang beralamat di Jalan Alun-alun Utara Nomor 09, Rogotrunan, Ditotrunan, Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur 67316. Sumber Daya Manusia di Kodim 0821 Lumajang, khusus melayani kepentingan negara dan pemerintahan sebagai pegawai negeri sipil dan tentara di wilayah daerah Tingkat II baik kota maupun kabupaten.

Dalam suatu organisasi atau instansi termasuk Kodim 0821 Lumajang pastinya membutuhkan sumber daya manusia atau tenaga yakni pegawai yang memiliki kinerja yang berkualitas. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Dari kedua teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dan selalu melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada. Kinerja pegawai akan maksimal dengan adanya pimpinan yang tegas. Salah satu gaya kepemimpinan yang begitu cocok dengan pertahanan negara seperti Kodim 0821 Lumajang yakni gaya kepemimpinan otoriter. Menurut Sari (2016) Pemimpin dengan jiwa otoriter atau otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam kepemimpinan otokrasi terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya. Dalam tipe kepemimpinan otoriter pemimpin selalu mendikte tentang apa yang harus dikerjakan oleh anggotanya. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi sehingga mereka tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat mereka. Pemimpin membuat suatu peraturan tersendiri yang harus di taati dan diikuti oleh seluruh bawahannya (Samsu, 2014). Dari kedua teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otoriter adalah peraturan yang diberikan oleh pimpinan untuk bawahannya

yang mana peraturan tersebut harus di taati dan tidak mementingkan kebutuhan diri sendiri. Di Kodim 0821 Lumajang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, dimana tugas atau perintah dari atasan tidak boleh di bantah. Dengan kata lain, kebijakan tertinggi ada di tangan pimpinan. Jika ada beberapa pegawai yang melanggar perintah, maka akan dipastikan diberikan punishment tergantung tingkat pelanggarannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasingkelo (2016) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani membuktikan bahwa Berpengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara secara parsial. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan Hari pada tahun 2019 yg memiliki judul pengaruh gaya kepemimpinan & budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan KMPlus menghasilkan gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada perusahaan KMPlus terbukti.

Selain dibutuhkannya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk menghasilkan SDM yang berkualitas, dan memberikan kemampuan kepada perusahaan secara baik dan maksimal maka dibutuhkan pula suatu pelatihan kerja. Noe (2017) persiapan atau pelatihan menyinggung upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk bekerja dengan pembelajaran yang representatif dari kemampuan terkait bisnis. Sedangkan menurut Larasati (2018), pelatihan adalah pelatihan sesaat yang

menggunakan teknik yang disengaja dan terkoordinasi sehingga pekerja non-administratif memperoleh informasi dan kemampuan khusus untuk tujuan tertentu.. Dari kedua teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah fasilitasi pembelajaran atau pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga tujuan perusahaan mudah untuk dicapai. Pelatihan kerja yang ditetapkan di Kodim 0821 Lumajang yakni dengan menjalankan tugas - tugasnya. Pelatihan kerja mampu mengembangkan kinerja, menambah pengetahuan serta hal lain yang dapat meningkatkan kualitas pegawai itu sendiri. Setiap tugas wajib dilaksanakan, baik pegawai sedang dalam keadaan sehat, sakit, atau ada kepentingan pribadi. Dengan adanya pelatihan kerja, setiap pegawai diharuskan menjalankan tugas sehingga pelatihan kerja itu sendiri menumbuhkan jiwa disiplin pada setiap pegawainya. Bentuk pelatihan di Kodim 0821 Lumajang yakni seperti pelatihan jukminu dengan tujuan meningkatkan kebaikan dalam membuat naskah dinas maupun administrasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triasmoko (2014) berjudul dampak persiapan jabatan terhadap eksekusi pekerja (eksplorasi pada perwakilan PT Pos Indonesia (Persero) cabang kota Kediri) menunjukkan bahwa penyiapan materi dan penyiapan guru sedikit banyak dan sekaligus berdampak pada pelaksanaan pekerja. Sementara itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiarti, (2016) yang berjudul dampak pelatihan okupasi terhadap eksekusi pekerja di PT Padma Ardyta Aktuarial Jakarta menyatakan bahwa dampak

pelatihan okupasi terhadap eksekusi representatif sebesar 25,7% dan sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Dalam meningkatkan semangat kerja serta untuk mengapresiasi kerja yang telah dilakukan oleh para pegawai maka dibutuhkannya sebuah kompensasi. Enny (2019:37) mengartikan kompensasi sebagai suatu bentuk pelayanan timbal balik yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas kontribusi dan tenaganya terhadap perusahaan. Hal ini dapat berupa kompensasi finansial langsung atau tidak langsung, dan penghargaan juga dapat bersifat tidak langsung. Akbar (2021) menyatakan bahwa mengacu pada seluruh manfaat dan keuntungan finansial yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja mereka. “Kompensasi merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM),” ungkap Sutrisno (2017:181). Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen krusial yang harus dijalankan oleh dunia usaha sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh pegawai berdasarkan kontribusi dan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan di Kodim 0821 Lumajang yakni berupa reward atau hadiah, pendidikan dan asuransi kesehatan yang diberikan pada untuk pegawai yang sudah melakukan serta menyelesaikan tanggungjawabnya sesuai pada peraturan serta tepat waktu. Kompensasi tersebut berupa hadiah langsung atau tidak langsung. Hadiah langsung dapat berupa uang atau bingkisan sedangkan hadiah tidak langsung yakni seperti pendidikan, kendaraan, atau bahkan asuransi kesehatan. Setiap tindakan atau hasil kerja pegawai yang dapat menambah citra positif bagi instansi maka pegawai

tersebut layak untuk mendapatkan reward. Kompensasi akan diberikan seperti ketika karyawan memenangkan suatu perlombaan, atau tugas yang diberikan terselesaikan sebelum waktu yang ditentukan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inova & Jayanti (2020) yang berjudul Dampak Kompetensi serta Kompensasi Pada Kinerja Pegawai PT.Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang menghasilkan kompetensi serta kompensasi berdampak secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rostiana & Iskandar (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi serta Kompensasi Pada Kinerja Pegawai di PT Gembala Sriwijaya Jakarta membuktikan bahwa kompetensi serta Kompensasi berdampak masing-masing pada kinerja pegawai.

Sesuai dengan penjelasan diatas maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian menggunakan judul "**Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus di Kodim 0821 Lumajang)**".

1.2. Batasan Masalah

Batasan permasalahan begitu dibutuhkan sehingga masalah yang akan dibahas dapat di mengerti dan lebih fokus terhadap permasalahan yang ada. Batasan masalahnya diantaranya:

- a. Pembahasannya berfokus dalam membahas MSDM
- b. Pembahasannya terkait gaya kepemimpinan otoriter, pelatihan kerja, dan kompensasi yang memungkinkan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Kodim 0821 Lumajang.

- c. Respondennya yakni pegawai negeri sipil serta pegawai honorer di Kodim 0821 Lumajang

1.3 Rumusan Masalah

Kinerja pegawai sudah jadi salah satu variabel yang mempunyai target dalam mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, pelatihan kerja, serta kompensasi dalam meningkatkan kinerja itu sendiri, terutama pada pegawai yang bekerja serta memberikan tanggungjawabnya pada Kodim 0821 Lumajang. Karena variable yang disebutkan tersebut merupakan faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu rumusan masalah pada penelitian ialah :

- a. Apakah gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kodim 0821 Lumajang?
- b. Apakah pelatihan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kodim 0821 Lumajang?
- c. Apakah kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kodim 0821 Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Pada suatu penelitian sudah pasti merujuk pada tujuan tertentu dan menemukan beberapa penemuan. Adapun target atau tujuan pada penelitian ini yakni diantaranya :

- a. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai di Kodim 0821 Lumajang.

- b. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Kodim 0821 Lumajang.
- c. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kodim 0821 Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Di penelitian ini, penulis mengharapkan hasil yang dapat bermanfaat bagi orang lain, seperti diantaranya :

a. Manfaat Teoritis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang bagaimana gaya kepemimpinan otoriter, pelatihan kerja, dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1). Bagi Lembaga Pendidikan

Yakni ITB Widya Gama Lumajang. Diharapkan penelitian dapat memberitahukan informasi serta tambahan pengetahuan untuk orang lain yang akan atau melaksanakan penelitian, apalagi menyangkut tentang beberapa variabel yang ada dipenelitian ini.

2). Bagi Perusahaan atau Instansi

Diharapkan bisa menjadi sumber serta menjadi bahan acuan buat kedepannya, sebagai akibatnya tujuan asal organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3). Bagi Penulis

Penelitian ini bisa jadi sumber berita serta menjadi tambahan pengetahuan pada peningkatan ilmu teori yg didapatkan dari perkuliahan yang termasuk dalam bidang MSDM itu sendiri.

4). Bagi Peneliti Berikutnya.

Peneliti mengharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi, pengetahuan, dan wawasan lebih.

